

## 子育てサポート企業の認定について

### ●くるみん認定とは

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件（10項目の認定基準あり）を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。



認定マーク  
「くるみん」

### ●プラチナくるみん認定とは

くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件（12項目の認定基準あり）を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。



特例認定マーク  
「プラチナくるみん」

### ●認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

☆ 認定マーク「くるみん」及び特例認定マーク「プラチナくるみん」を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。

その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

さらに、公共調達の特典評価を受けることができます。

## ●くるみん認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 2 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること
- 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 4 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること
- 5 次の①または②のいずれかを満たしていること
  - ①計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること
  - ②計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者および育児目的休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること

(労働者数が300人以下の一般事業主の特例)

計画期間内に男性の育児休業等取得者または育児目的休暇制度の利用者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす

- ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること  
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ②計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること
- ③計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること
- ④計画期間において小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子又は小学校就学前の孫について育児目的休暇制度を利用した男性労働者がいること

<経過措置>申請日がH31.3.31以前の場合

計画期間内に育児休業等をした男性労働者が1人以上いること

- 6 計画期間において女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること

(労働者数が300人以下の一般事業主の特例)

計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であること

- 7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- 8 次の①、②のいずれも満たしていること
  - ①計画期間終了日の属する事業年度において、フルタイム1人あたりの法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること
  - ②計画期間終了日の属する事業年度において、月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと
- 9 次の①から③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること
  - ①所定外労働の削減のための措置
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 10 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

## ●プラチナくるみん認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 2 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること
- 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 4 策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること
- 5 次の①または②のいずれかを満たしていること
  - ①計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること
  - ②計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者および育児目的休暇制度を利用した者の割合が、合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること  
(労働者数が300人以下の一般事業主の特例)  
計画期間内に男性の育児休業等取得者または育児目的休暇制度の利用者がいない場合でも、(1)～(4)のいずれかに該当すれば基準を満たす
    - (1)計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること  
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
    - (2)計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること
    - (3)計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が13%以上であること
    - (4)計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、育児目的休暇制度を利用した男性労働者がいること
- 6 計画期間において女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること  
(労働者が300人以下の一般事業主の特例)  
計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であること
- 7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- 8 次の①、②のいずれも満たしていること
  - ①計画期間終了日の属する事業年度において、フルタイム1人あたりの法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること
  - ②計画期間終了日の属する事業年度において、月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと
- 9 次の①から③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、いずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと
  - ①所定外労働の削減のための措置
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 10 次の①または②のいずれかを満たしていること
  - ①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職(育児休業中を含む)している者の割合が90%以上であること
  - ②子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等または育児目的休暇制度を利用している者を含む)の割合が55%以上であること  
(労働者が300人以下の一般事業主の特例)  
計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記のいずれかを満たしていること
- 11 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること
- 12 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

【※プラチナくるみん認定基準1～4、6～8、12は、くるみん認定基準1～4、6～8、10と同一】